

In der Rechtssache EuGH, C-120/21 LB hat Generalanwalt *Richard de la Tour* seine Schlussanträge zu der Frage vorgelegt, ob Art. 7 der Richtlinie 2003/88/EG des Europäischen Parlaments und des Rates vom 4.11.2003 über bestimmte Aspekte der Arbeitszeitgestaltung und Art. 31 Abs. 2 der Charta der Grundrechte der Europäischen Union der Anwendung nationalen Regelungen, vorliegend §§ 194 Abs. 1, 195 BGB entgegenstehen, nach denen der Anspruch auf bezahlten Jahresurlaub einer regelmäßigen Verjährungsfrist von drei Jahren unterliegt, deren Lauf unter den in § 199 Abs. 1 BGB genannten Voraussetzungen mit dem Schluss des Urlaubsjahres beginnt, wenn der Arbeitgeber den Arbeitnehmer nicht durch entsprechende Aufforderung und Hinweise tatsächlich in die Lage versetzt hat, seinen Urlaubsanspruch auszuüben (Vorabentscheidungsersuchen des BAG, eingereicht am 26.2.2021). Zwar hat der EuGH in seinen Urteilen vom 6.11.2018 – C-619/16 und C-684/16 (Kreuziger und Max-Planck-Gesellschaft zur Förderung der Wissenschaften) entschieden, dass der Arbeitgeber den Arbeitnehmer dazu anhalten muss, seinen Anspruch auf bezahlten Jahresurlaub wahrzunehmen. Zudem hat der Arbeitgeber den Arbeitnehmer über das mögliche Erlöschen des Urlaubsanspruchs zu informieren. Kommt er diesen Obliegenheiten nicht nach, ist das Erlöschen des Urlaubsanspruchs am Ende des Bezugszeitraums oder eines im nationalen Recht vorgesehenen Übertragungszeitraums ausgeschlossen. Der Generalanwalt vertritt in seinen Schlussanträgen jedoch überdies die Ansicht, dass die Richtlinie 2003/88 dahin auszulegen ist, dass sie einer nationalen Regelung entgegensteht, nach der – grob gesagt – eine Verjährung beginnen und enden kann, wenn der Arbeitgeber seinen Aufforderungs- und Hinweisobliegenheiten zur Urlaubsnahme durch den Arbeitnehmer nicht nachgekommen ist. Andernfalls könne die Wahrnehmung eines Urlaubsanspruch über allgemeine Verjährungsvorschriften entgegen der vorgenannten EuGH- Rechtsprechung eingeschränkt werden.



Prof. Dr. Christian Pelke,  
Ressortleiter Arbeitsrecht

## Entscheidungen

### **BAG: Betriebsrentengesetz – Entgeltumwandlung – Arbeitgeberzuschuss nach § 1a Abs. 1a BetrAVG – Übergangsbestimmung – kollektive Entgeltumwandlungsvereinbarung**

1. Zwar kommt einem Protokoll nicht die Beweiskraft des § 165 ZPO zu, wenn ganz oder teilweise die vorläufige Aufzeichnung des Protokolls etwa infolge technischen Defekts unterbleibt oder die Datei verlorengeht und ein Protokoll lediglich aus dem Gedächtnis des Vorsitzenden erstellt wird. Ein nach diesem Protokoll verkündetes Urteil wird allerdings dadurch wirksam verlautbart, dass der Vorsitzende der Kammer das Übersenden des sog. Gedächtnisprotokolls mit der Urteilsformel an die Parteien verfügt und so seinem Willen hinreichend Ausdruck verleiht, die Entscheidung zu erlassen (Rn. 11 ff.).

2. Da der Zuschuss aufgrund § 1a Abs. 1a BetrAVG nach § 1b Abs. 5 BetrAVG als Teil der Entgeltumwandlung angesehen wird, kann ein Arbeitnehmer den Zuschuss nach § 1a Abs. 1a BetrAVG als Nettoklage zulässig gerichtlich geltend machen. Allerdings muss hinreichend ausgeschlossen sein, dass auf die geforderte Leistung Einkommenssteuer oder Sozialversicherungsbeiträge abzuführen sind oder der Arbeitnehmer geltend macht, der Betrag werde netto geschuldet (Rn. 17 ff.).

3. Der Arbeitnehmer kann die Zahlung des Zuschusses nach § 1a Abs. 1a BetrAVG nicht an sich, sondern nur an die Einrichtung verlangen, die Zahlungen für den Pensionsfonds abwickelt. Er kann daher prozessual zulässig Zahlung an diesen Dritten verlangen. Dass dafür möglicherweise der Versicherungsvertrag angepasst oder verändert werden muss, ist allenfalls eine Frage der Begründetheit der Klage (Rn. 24 ff.).

4. Für die Anwendung des § 26a BetrAVG kommt es darauf an, ob aufgrund bestehender auf das Arbeitsverhältnis anwendbarer kollektiver Abreden für die Vertragsparteien dieser Abrede nach dem 1. Januar 2019 die Notwendigkeit entstand, auf das neue Recht nach § 1a Abs. 1a BetrAVG zu reagieren. Wenn das der Fall war, ist der Anspruch jedenfalls bis zum 1. Januar 2022 aufgrund kollektiver Entgeltumwandlungsvereinbarung ausgeschlossen (Rn. 28 ff.).

**BAG**, Urteil vom 8.3.2022 – 3 AZR 361/21  
(Orientierungssätze)

Volltext: [BB-ONLINE BBL2022-1203-1](#)  
unter [www.betriebs-berater.de](#)

### **BAG: Rückzahlung von Fortbildungskosten**

1. Rückzahlungsklauseln, durch die ein Arbeitnehmer im Falle einer selbst veranlassten vorzeitigen Beendigung seines Arbeitsverhältnisses an den Kosten einer vom Arbeitgeber finanzierten Ausbildung beteiligt wird, sind grundsätzlich zulässig (Rn. 21).

2. Die Verpflichtung zur Rückzahlung von Fortbildungskosten darf nicht schlechthin an das Ausscheiden aufgrund einer Eigenkündigung des Arbeitnehmers innerhalb der vereinbarten Bindungsfrist geknüpft werden. Eine Rückzahlungsklausel muss Fälle, in denen der Arbeitgeber kein berechtigtes Interesse an der Fortsetzung des Arbeitsverhältnisses hat, ausklammern (Rn. 21).

3. Eine vorformulierte Vertragsbedingung, nach der der Arbeitnehmer die Kosten einer vom Arbeitgeber finanzierten Fortbildung zu erstatten hat, wenn er das Arbeitsverhältnis vor Ablauf der vorgesehenen Bindungsdauer kündigt, verstößt gegen § 307 Abs. 1 Satz 1 BGB, wenn sie auch Eigenkündigungen wegen einer unverschuldeten, dauerhaften Leistungsunfähigkeit erfasst (Rn. 23).

**BAG**, Urteil vom 1.3.2022 – 9 AZR 260/21

(Orientierungssätze)

Volltext: [BB-ONLINE BBL2022-1203-2](#)  
unter [www.betriebs-berater.de](#)

### **BAG: Betriebsrentengesetz – Entgeltumwandlung – Arbeitgeberzuschuss nach § 1a Abs. 1a BetrAVG – Übergangsbestimmung**

Die Tarifvertragsparteien können aufgrund § 19 Abs. 1 BetrAVG die Vorgaben des § 1a BetrAVG zur Entgeltumwandlung abbedingen und dabei den Anspruch auf Entgeltumwandlung nach § 1a Abs. 1 BetrAVG sogar ganz ausschließen. § 19 Abs. 1 BetrAVG ermöglicht damit auch ein Abweichen von der Zuschusspflicht des Arbeitgebers nach § 1a Abs. 1a BetrAVG. Dafür muss der Tarifvertrag ua. eine von § 1a Abs. 1a BetrAVG abweichende Verteilung des wirtschaftlichen Nutzens und der Lasten der Entgeltumwandlung aufweisen (Rn. 28 ff.).

**BAG**, Urteil vom 8.3.2022 – 3 AZR 362/21  
(Orientierungssatz)

Volltext: [BB-ONLINE BBL2022-1203-3](#)  
unter [www.betriebs-berater.de](#)

### **BAG: Annahmeverzugsvergütung – Klageerweiterung in der Berufungsinstanz – Widerspruch zwischen Tatbestand und Protokoll – Entscheidung ohne Antrag**

Stimmen die im Tatbestand des Berufungsurteils wiedergegebenen Anträge mit denen nach § 160 Abs. 3 Nr. 2 ZPO im Protokoll über die Berufungsverhandlung festgestellten Anträge nicht überein, ist wegen § 165 ZPO das Protokoll maßgeblich. Entscheidet danach das Landesarbeitsgericht über einen nicht protokollierten Antrag, verstößt es gegen § 308 Abs. 1 Satz 1 ZPO (Rn. 10 ff.).

**BAG**, Urteil vom 9.2.2022 – 5 AZR 347/21  
(Orientierungssatz)

Volltext: [BB-ONLINE BBL2022-1203-4](#)  
unter [www.betriebs-berater.de](#)